

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL INVIMA 2017





Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos – Invima

Jesús Alberto Namén Chavarro
Secretario General

Nidia Lucia Martínez Camargo
Asesor de la Dirección con Delegación de Funciones
Grupo de Talento Humano.

Equipo Técnico de Trabajo

Astrid Foronda Abadía
Profesional Especializado
Grupo de Talento Humano

María Catalina Fajardo Trujillo
Profesional Especializado
Grupo de Talento Humano



INTRODUCCIÓN

“El concepto de calidad de vida laboral, en su acepción más amplia, abarca todas aquellas condiciones relacionadas con el trabajo, como son los horarios, el sueldo, el medio ambiente laboral, los beneficios y servicios, las posibilidades de carrera y relaciones humanas, que pueden ser relevantes para la satisfacción y motivación laborales. También abarca las propias experiencias de trabajo en función de las oportunidades que éste proporciona (Delamotte y Takezawa, 1986). En definitiva, como señalan algunos autores (Jenkins, 1983; Larouche y Trude, 1983) se trata de reconciliar los aspectos del trabajo que tienen que ver con experiencias humanas y con los objetivos organizacionales.

La calidad de vida en el trabajo está cobrando cada vez más importancia en nuestra sociedad. El desarrollo del Estado del Bienestar ha incrementado los niveles de calidad de vida en los países desarrollados y ello ha llevado consigo una mayor conciencia de los aspectos y condiciones que hacen posible y potencian esa calidad de vida en los diferentes ámbitos de la vida humana.”¹

Podríamos inferir entonces que trabajar en la calidad de vida del servidor público y su familia mejorará los niveles de satisfacción y eficiencia en su trabajo y en el servicio que ofrece a la comunidad. Una buena administración necesariamente está enfocada en trabajar por el bienestar de sus servidores públicos entendiendo que estos son el motor fundamental de la organización y la clave del éxito para alcanzar los objetivos propuestos.

Toda entidad tiene la responsabilidad de velar por su recurso humano y en este caso, las entidades públicas lo hacen por medio del sistema interno de estímulos, el cual tiene como componente integral; el programa de Bienestar Social que se orienta a mejorar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores públicos en el desempeño de su labor, y a contribuir con los objetivos institucionales.

El presente documento contiene los detalles del Programa de Bienestar Social que se buscan trabajar durante el 2017 en pro del mejoramiento de las condiciones organizacionales, por medio de la ejecución de las actividades de bienestar social. Este documento fue creado con los resultados de una encuesta que permitió medir las percepciones de los servidores públicos del Invima frente a temas de Bienestar Social, así como sus necesidades y las de sus familias en los aspectos que impactan directamente en la calidad de vida y refuerzan el sentido de pertenencia frente al instituto.

De lo anterior, la importancia de crear un Programa de Bienestar Social para todos los servidores públicos del Invima, conforme con las políticas estatales de administración del talento humano. Dicho programa puede definirse como el conjunto organizado de acciones, actividades, servicios y beneficios, articulados gerencialmente para garantizar el logro de los objetivos, los cuales han sido determinados en función de las necesidades y características de los beneficiarios, en el marco de la misión y la visión institucional y las políticas de gestión del Recurso Humano.

¹ “Tratado de psicología del trabajo, Pilar González José M. ^a Peiró M. ^a T esús Bravo”

1. Objetivos

1.1. Objetivo General

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos del Invima y sus familias, trabajando en el fortalecimiento del clima organizacional y el desempeño laboral por medio de la generación espacios de conocimiento, esparcimiento, integración y de actividades en general que fomenten el desarrollo integral de los mismos y que se encuentran consignadas en el presente Programa de Bienestar Social, dando respuesta a sus necesidades.

1.2. Objetivos Específicos

- Diagnosticar las necesidades de los servidores públicos del Instituto en temas de bienestar
- Propiciar una mejor calidad de vida a los servidores públicos y su grupo familiar.
- Fomentar la participación e integración organizacional.
- Propiciar condiciones laborales que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los servidores públicos de la entidad, así como la eficacia, eficiencia y efectividad en su desempeño.
- Promover la interiorización de los valores institucionales, de tal manera que se refleje en el actuar diario
- Propiciar actividades orientadas a mantener y mejorar la comunicación efectiva entre servidores públicos y dependencias mejorando el clima organizacional.

2. Marco Legal y Normativo

A continuación se resume el marco legal y normativo bajo el cual se rige el presente plan de Bienestar Social:

“DECRETO NÚMERO 1083 DE 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Título 10 Sistema de Estímulos”

ARTÍCULO 2.2.10.1 Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social. (Decreto 1227 de 2005, art. 69)

ARTÍCULO 2.2.10.3 Programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales. Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Profesionales. (Decreto 1227 de 2005, art. 71)

3. Marco Conceptual

3.1. ¿Para qué desarrollar un programa de Bienestar Social?

El programa de Bienestar Social busca generar espacios que contribuyan a la calidad de vida de los servidores públicos y buscar el mejoramiento social y cultural de ellos y sus familias. La adecuada administración del talento humano que está al servicio del estado permite que los organismos funcionen de manera idónea generando los resultados que la sociedad espera de ellos.

Los procesos de reformas administrativas del estado en los últimos años han sido considerados como un reto que se ha trabajado de la mano de los líderes de las entidades y las áreas de talento humano que trabajan alineadas, con el fin de brindar las herramientas

para que el recursos humano público tenga las condiciones necesarias que le permitan disfrutar de una óptima calidad de vida.

El Programa de Bienestar Social creado por la administración pública no solo aporta al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias, sino también genera beneficios dentro de la organización que fortalecen el clima y la cultura organizacional, tales como:

- Dignificar a los servidores públicos
- Fortalecer la identidad institucional
- Generar en los servidores públicos sentido de pertenencia y cultura de servicio, mediante el reconocimiento de sus logros como aporte a la institucionalidad y a la sociedad.
- Generar actitudes a partir de las cuales los servidores públicos se sienten comprometidos e identificados con los valores, principios y objetivos institucionales.
- Fortalecer la integración de los servidores públicos con sus familias a la cultura organizacional.

Ratificar la premisa de que toda inversión pública en el bienestar de los servidores públicos, redundará siempre en beneficios y bienestar para todos.

- Disminuir la rotación de personal al generar mejores condiciones de trabajo.

3.2. Bienestar Laboral

El bienestar laboral está orientado a la protección de los derechos o intereses sociales de los servidores públicos, la función es complementar y apoyar las políticas generales de la entidad hacia las cuales deben dirigirse todos los esfuerzos y directrices de la misma.

El desarrollo del plan de bienestar social está basado en un diagnóstico por medio del cual se exploraron las necesidades y expectativas de los servidores públicos del Instituto, con el fin de que esté articulado tanto a las normas que lo rigen como a las necesidades actuales de la cultura Invima.

El Departamento Administrativo de la Función Pública define en su documento “Sistema de Estímulos Orientaciones Metodológicas 2012” los contenidos del programa de bienestar de la siguiente manera:

“La Protección y Servicios Sociales - Función Asistencial: a través de este componente, se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación (artículo 23, Decreto 1567 de 1998), detectados en el diagnóstico de necesidades y atendiendo a la priorización de los mismos, los programas que deben ser atendidos a través de este componente son los siguientes:

- Deportivos, recreativos y vacacionales
- Artísticos y culturales
- Promoción y prevención de la salud
- Capacitación informal en artes o artesanías
- Promoción de programas de vivienda
- Educación formal

La calidad de vida laboral: se refiere a la existencia de un ambiente que es percibido por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; está constituida por condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores públicos, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo en las entidades, tanto en términos de productividad como de relaciones interpersonales”.

Los campos de intervención atendidos son los siguientes:

- *Intervención del Clima Laboral*
- *Adaptación al Cambio Organizacional*
- *Desvinculación Asistida*
- *Cultura Organizacional*
- *Trabajo en equipo*
- *Liderazgo*

3.3. El Salario emocional:

Hoy en día el trabajo es mucho más que un lugar para ganar dinero y desarrollar el perfil profesional, es importante reconocer que los contextos organizacionales también deben brindar espacios que propicien una vida óptima a los servidores públicos, dinámicas laborales que combinen perfectamente con su tiempo libre así como las relaciones familiares y sociales.

Los factores que mayormente influyen son:

- ✓ La formación profesional que aporte la empresa. El aprendizaje.
- ✓ Que conozca lo que se espera de él.
- ✓ El poder de expresar sus ideas e inconformidades.
- ✓ Buen ambiente laboral.
- ✓ Espacios de recreación y esparcimiento laboral
- ✓ Flexibilidad de horarios.
- ✓ Autonomía en sus labores.
- ✓ Reconocimiento positivo de los rangos superiores.

Algunas ventajas desde la literatura de la recreación en el trabajo:

Motivación y recreación: su efecto en los trabajadores.

“La motivación laboral está basada en la satisfacción de las necesidades, como consecuencia del ámbito y factores laborales, estableciendo, que dicha satisfacción se logra mediante diversos factores motivacionales que se describen como: el resultado de diversas actitudes que tienen los trabajadores en relación al salario, la supervisión, el reconocimiento, las oportunidades de ascenso, el esparcimiento que están ligados a otros factores como la edad, la salud, las relaciones familiares, posición social, recreación y demás actividades políticas y sociales. (Aguado 1988:131)”

Como se ha planteado la recreación en una actividad humana ligada directamente a las necesidades de autorrealización. De ahí que la motivación humana es uno de los aspectos esenciales de la personalidad y núcleo de su estructura. Por otra parte el estrés generado por largas jornadas laborales, exceso de trabajo, presión, rutina, tareas que implican gran esfuerzo, llevan a la desmotivación, falta de atención en las tareas laborales y por ende ausentismo.

Las mayores problemáticas están relacionadas con la interacción de las personas, la participación activa, el intercambio de experiencias que les permitan nuevos enfoques y aprender en la interacción con otros. En este sentido, la recreación como disciplina naciente tiene grandes e importantes aplicaciones en muchos campos del conocimiento, es importante entender el papel de la recreación como fenómeno social que está al servicio del ser humano y que aporta a la formación de personas integrales, de esta manera, es necesario tomar consciencia y analizar la situación ya que la recreación es una actividad que va en beneficio de la salud personal del individuo, así como de su entorno, para mejorar, con ello, su motivación y calidad de vida.

Adicionalmente, se puede señalar a la recreación, como una herramienta de promoción para el desarrollo de aspectos psicoemocionales en los trabajadores, como son: la autoestima, las limitaciones, las potencialidades, la capacidad de superación, la seguridad, el autoconocimiento, el trabajo en equipo, la responsabilidad, el bienestar, la solidaridad, y

la autoestima, como fundamentos y oportunidades de desarrollo del sentido del tiempo libre y el compromiso con una actividad que más allá de generar placer y satisfacción, le otorga de lo que pudiera ser también una orientación importante de proyecto de vida.

La recreación puede constituirse en un satisfactor que contribuye a que las personas, a diferentes niveles, intensidades y formas, puedan realizar necesidades humanas fundamentales. De allí que se debe promover como generador de equilibrio y relax de la actividad humana, que logra un equilibrio en los procesos sociales, emocionales y corporales en los trabajadores, aspecto este imprescindible para el desarrollo de la persona como SER más elevado.”

4. Cobertura

El artículo 2.210.2 del decreto 1083 del 2015 establece en el ítem Beneficiarios. “Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación”:

- a) Deportivos, recreativos y vacacionales.
- b) Artísticos y culturales.
- c) Promoción y prevención de la salud.
- d) Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
- e) Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

Parágrafo 1. Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos.

También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto. (Parágrafo 1 modificado por el art. 1 del Decreto 4661 de 2005)

Parágrafo 2. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o Compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él. (Decreto 1227 de 2005, art. 70).”

5. Diagnóstico de Necesidades

El Programa de Bienestar Social resulta de la aplicación por grupos de trabajo de la encuesta anual de identificación de necesidades en materia de protección y servicios sociales y su respectiva priorización.

Los resultados de su aplicación permitieron obtener información cuantitativa que da cuenta de las preferencias de los servidores públicos en cuanto a actividades deportivas, recreativas, artísticas y culturales. Así entonces esta información fue analizada y descrita como base para la estructuración del Programa de Bienestar 2017.

5.1. Metodología.

Por medio de una metodología mixta se realizó la aplicación de la encuesta de bienestar 2017 a una muestra representativa del Invima, mediante preguntas estandarizadas en busca de tendencias de la organización en temas de bienestar.

5.1. Generalidades.

Tabla: 1

CARACTERISTICAS	DESCRIPCION
METODOLOGIA	Mixta (Cuantitativa- Cualitativa)
INSTRUMENTO	Encuesta de valoración
MEDIO	Correo electrónico / Grupal
FORMA	virtual
POBLACION POTENCIAL	1315
POBLACION REALMENTE ENCUESTADA	885
FECHA DISEÑO Y PLANEACION	dic-16
FECHAS DE APLICACIÓN	Diciembre 2016/ene-2017
FECHAS TABULACION Y ANALISIS	ene- febrero 2017

La encuesta buscó indagar las preferencias de la población Invima con relación a los siguientes temas:

- Información socio demográfica del grupo
- Área de protección social:
 - ✓ Programas deportivos
 - ✓ Programas recreativo- vacacionales
 - ✓ Programas culturales y artísticos
 - ✓ Calidad de vida laboral

5.3. Herramienta de Medición (Ver anexo 1)

5.4. Procedimiento de recolección de información

La encuesta de características mixta (cualitativa y cuantitativa) fue enviada a cada uno de los líderes de áreas por medio electrónico en el mes de diciembre y estos a su vez a través de los comités primarios o reuniones de los grupos que lideran, procedieron a socializar la información y a realizar la aplicación de la herramienta. El resultado del ejercicio contó con la participación de 849 servidores públicos del Invima de todas las áreas de trabajo y ciudades a nivel nacional que corresponden al 67% de la población total del Instituto.

La socialización y aplicación de la encuesta se llevó a cabo durante los meses de diciembre de 2016 y enero de 2017.

6. Resultados encuesta de Bienestar Social 2017

El programa se realizó teniendo en cuenta los resultados arrojados en la Encuesta Grupal de Bienestar Social 2017

6.2. Resultados Obtenidos

Se presentan a continuación las preferencias que mostró la encuesta aplicada a los servidores públicos del Instituto por medio de graficas que muestran las tendencias en el nivel central y en lo GTT

Figura 01

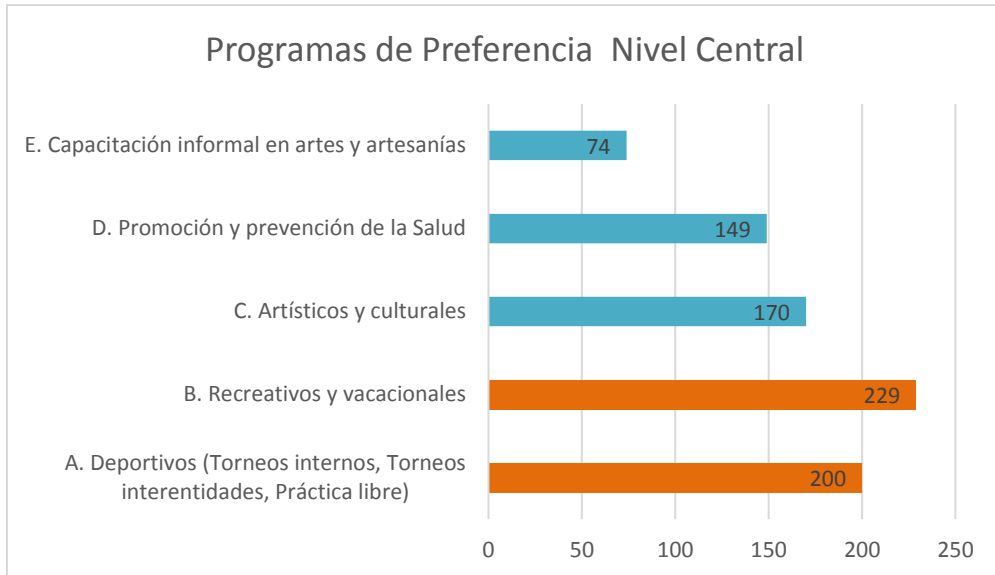


Figura 02

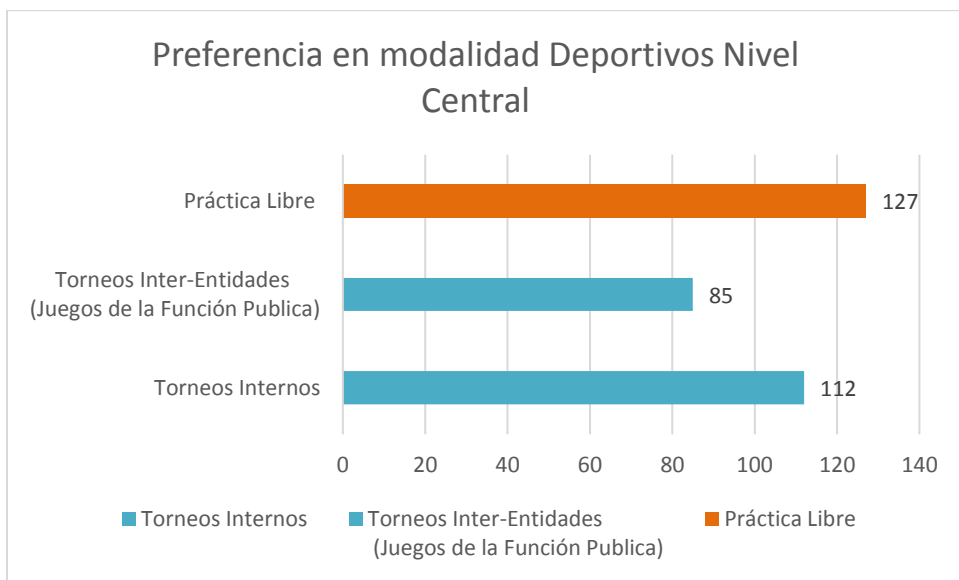


Figura 03

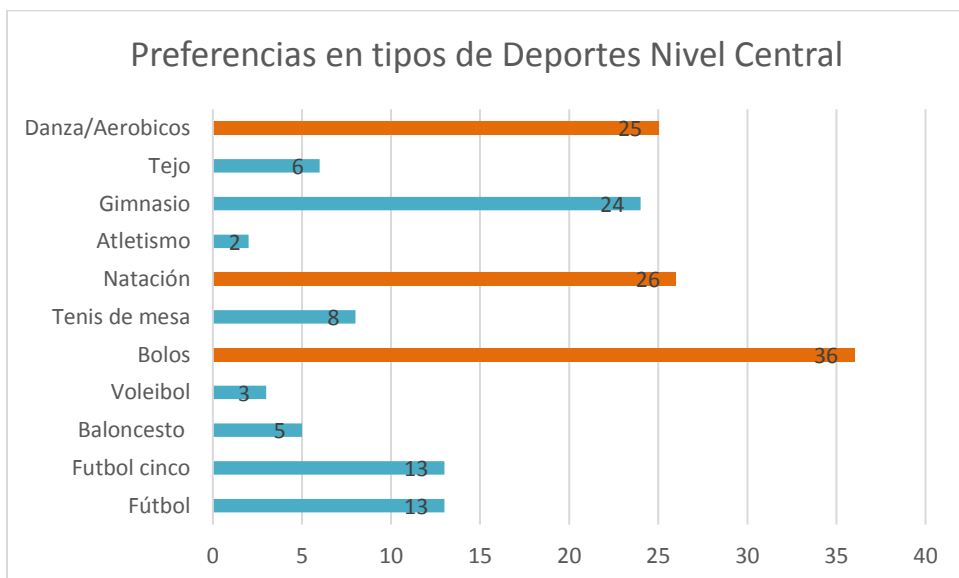


Figura 04

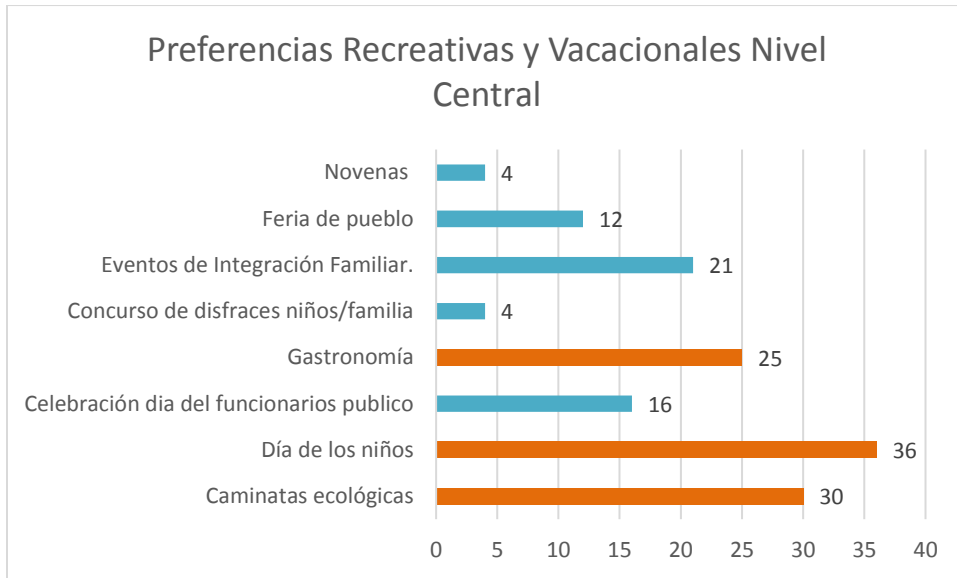


Figura 05

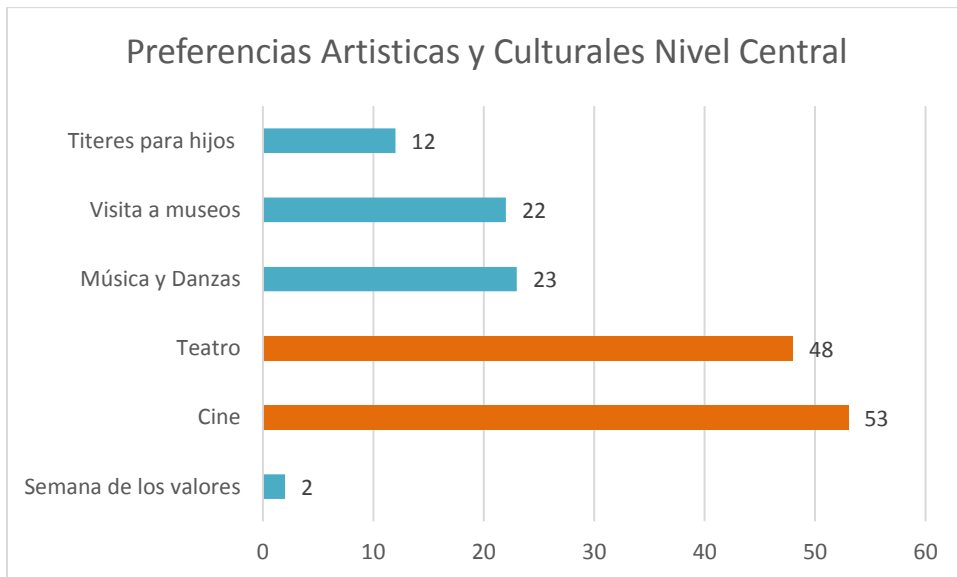


Figura 06

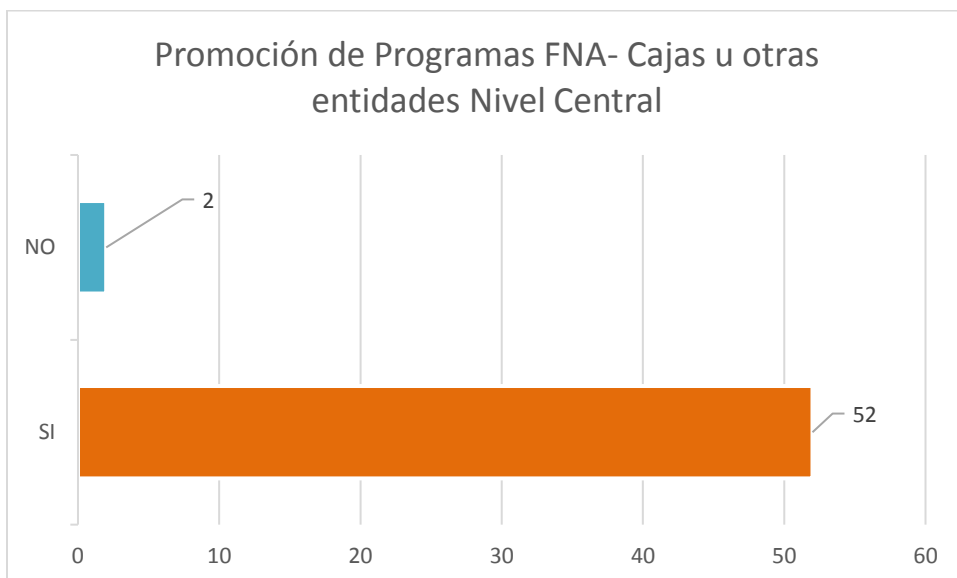


Figura 07

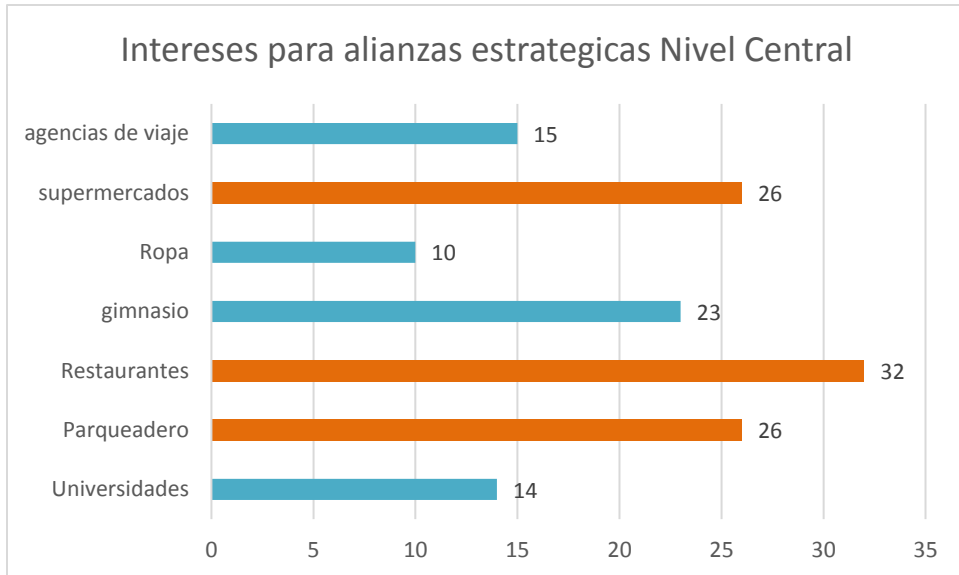


Figura 08

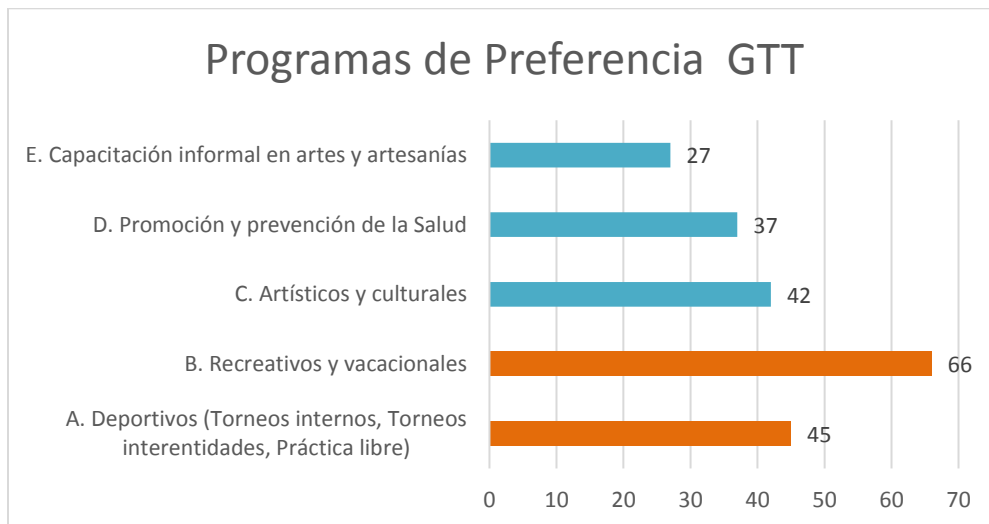


Figura 09

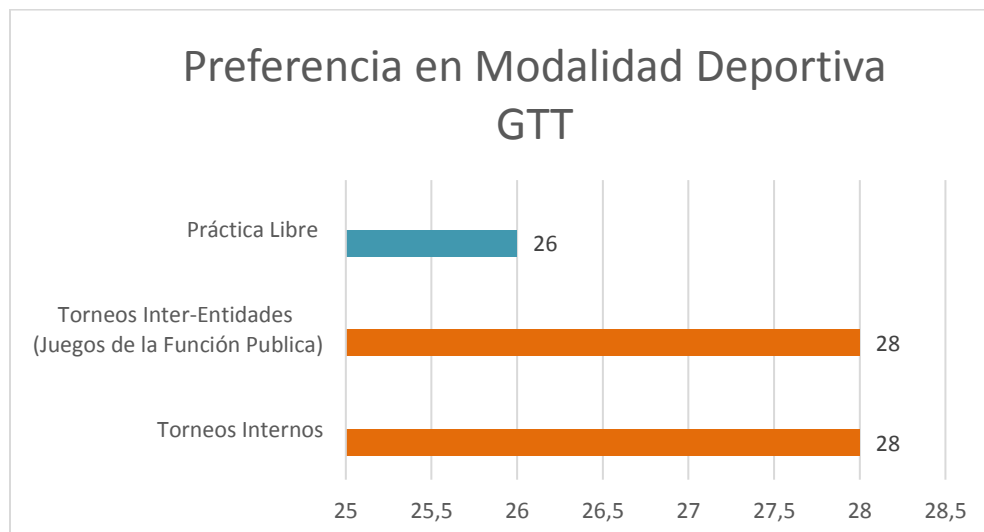


Figura 10

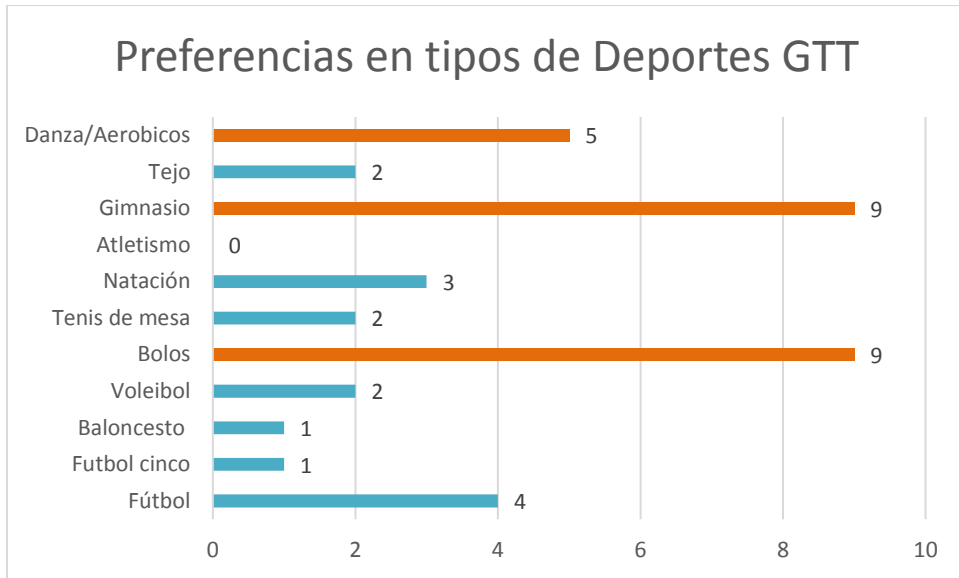


Figura 11

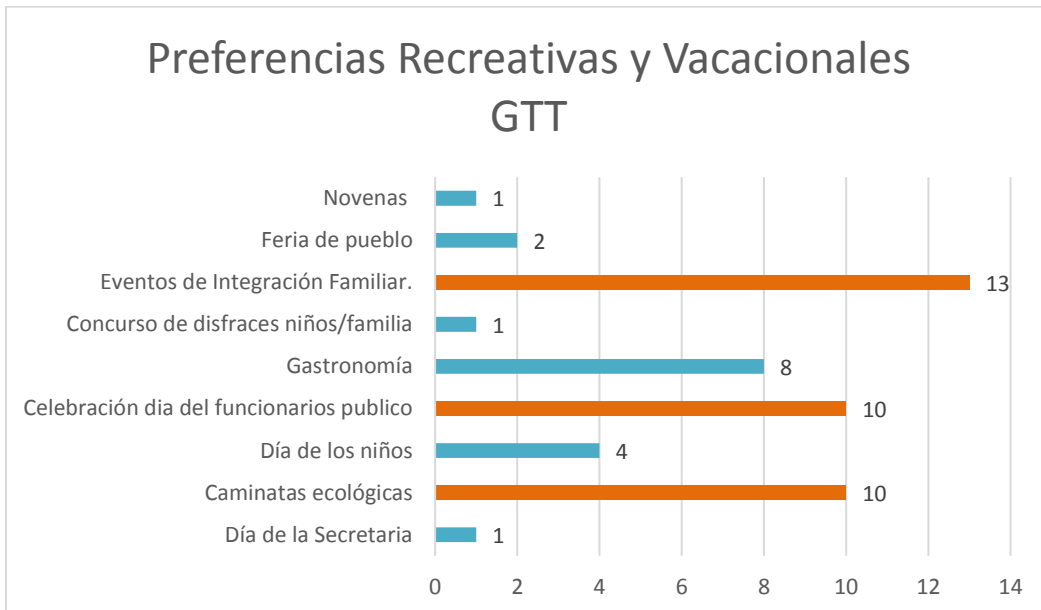


Figura 12

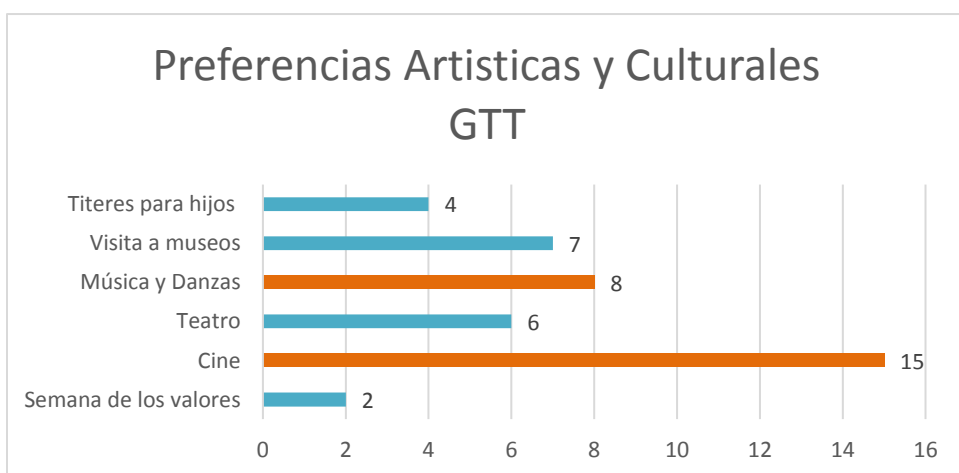


Figura 13

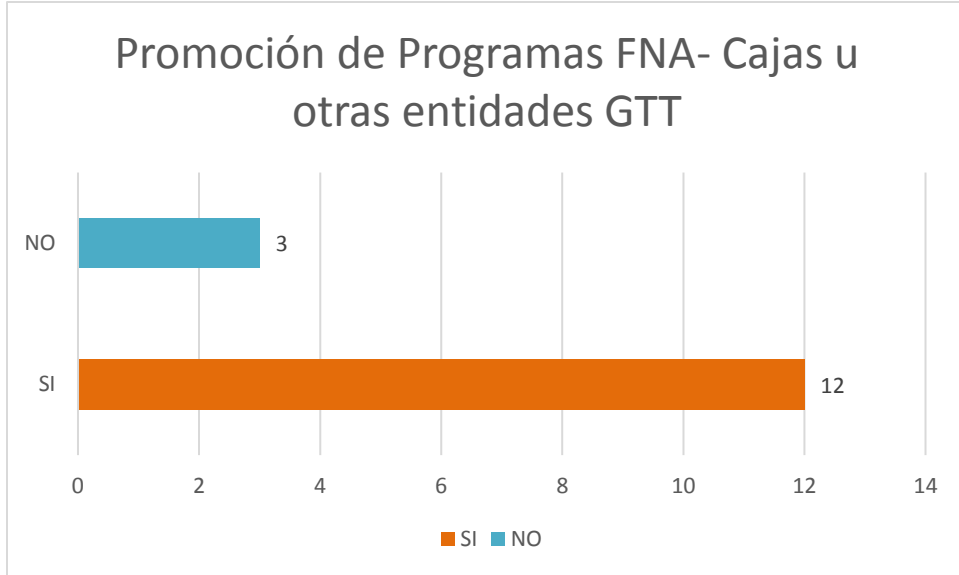
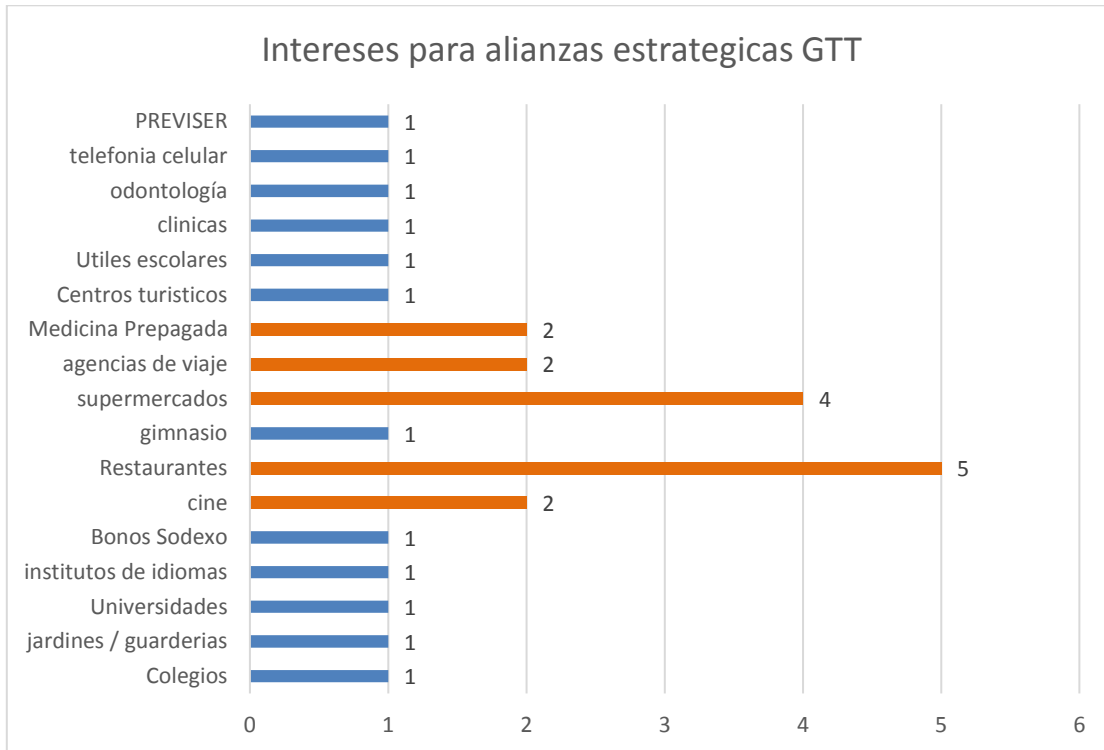


Figura 14



6.3. Preferencias Nivel Central y GTT con base en resultados:

Tabla 2.

Preferencias con base en resultados	Nivel Central	GTT
Programas de preferencias:	Recreativos y vacacionales	Recreativos y vacacionales
	Deportivos (Torneos internos, Torneos inter entidades, Práctica libre)	Deportivos (Torneos internos, Torneos inter entidades, Práctica libre)
Preferencia en modalidad Deportivos:	Practica Libre	Torneos Inter entidades
		Torneos Internos
Preferencias en tipos de Deportes:	Natación	Gimnasio
	Bolos	Bolos
	Danza / Aeróbicos	Danza /Aeróbicos

Preferencias Recreativas y Vacacionales:	Día de los niños	Eventos de integración Familiar
	Caminatas Ecológicas	Celebración del Día del funcionario Público
	Gastronomía	Caminatas Ecológicas
Preferencias Artísticas y Culturales:	Cine	Cine
	Teatro	Música y Danza
Promoción de Programas FNA-Cajas u otras entidades Nivel Central:	Si	Si
Intereses para alianzas estratégicas Nivel Central:	Restaurantes	Restaurantes
	Parqueaderos	Supermercados
	Supermercados	Cine

7. Programa de Bienestar Social 2017

7.1. Desarrollo del programa 2017.

En el programa de bienestar social se trabajarán los subprogramas; Protección y Servicios Sociales y Calidad de Vida Laboral, los cuales estarán basados en las actividades favoritas seleccionadas por los servidores públicos del Invima y que han sido identificadas por medio de los resultados presentados anteriormente en la encuesta de bienestar 2017. Estas actividades estarán programadas para los servidores públicos y su núcleo familiar, siendo el grupo de Talento Humano quien gestionará su ejecución y dará cumplimiento al desarrollo de las mismas con lo que se busca llegar a resultados asociados a altos niveles de satisfacción y desempeño por parte de los servidores públicos, reflejados en la prestación de servicios tanto al interior de la entidad como hacia la comunidad.

7.2 Actividades Programadas Bienestar Social 2017

A continuación se presentan los datos correspondientes a número de servidores públicos y porcentajes por ciudades los cuales sirvieron de base junto con el presupuesto asignado y los resultados de la encuesta de bienestar para la distribución del tipo y número de actividades a desarrollar durante el 2017 en el Plan de Bienestar Social Invima.

7.2.1. Presupuesto

Para el desarrollo del Programa de Bienestar Social del año 2017, el Instituto cuenta con un presupuesto de Doscientos trece millones de pesos M/C (\$213.000.000.00) el cual es distribuido para el desarrollo de las actividades en las diferentes ciudades del país:

Presupuesto total	Presupuesto por funcionario	No servidores públicos
\$ 213.000.000	\$ 163.720	1301

La distribución del presupuesto anteriormente presentado se realizó mediante la división del valor total en el número de servidores públicos y la multiplicación de este valor por el número de servidores públicos en cada una de las ciudades, buscando con esto una distribución equitativa.

Distribución numero servidores públicos por Ciudad

Ciudad	No servidores Públicos	Presupuesto
ARMENIA	40	\$ 6.548.800,00
BUCARAMANGA	47	\$ 7.694.840,00
BUENAVENTURA	16	\$ 2.619.520,00
CALI (Buga)	45	\$ 7.367.400,00
CARTAGENA	16	\$ 2.619.520,00
CÚCUTA	2	\$ 327.440,00

IBAGUÉ	10	\$ 1.637.200,00
IPIALES	6	\$ 982.320,00
MEDELLÍN	60	\$ 9.823.200,00
MONTERÍA	35	\$ 5.730.200,00
NEIVA	31	\$ 5.075.320,00
PASTO	13	\$ 2.128.360,00
SANTA MARTA	5	\$ 818.600,00
VILLAVICENCIO	26	\$ 4.256.720,00
BARRANQUILLA	49	\$ 8.022.280,00
BOGOTÁ	895	\$ 147.348.193,70

7.2.2 Propuesta de Actividades 2017.

Teniendo en cuenta las ideas, recolectadas en cada encuesta de bienestar así como aquellas que aparecen dentro del equipo de trabajo de Talento humano y con el objetivo de mantener, mejorar y crear las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral del servidor público, en pro del logro de la misión organizacional se presentan sugerencias de actividades para el año 2017.

La Protección y Servicios Sociales	Actividad	Requiere presupuesto	Toda la población Invima
Actividades Recreativas y vacacionales	Celebración del día del funcionario Público	SI	SI
	Actividad recreativa / Familiar	SI	SI
Actividades Deportivas	Juegos de la función pública	SI	Solo nivel central
	Actividad Deportiva GTT'S (Gym- Bolos- Danza)	SI	GTT
Actividades Artísticas y culturales.	Cine	SI	SI
	Jean Day Invima	NO	SI
	Concurso Halloween Áreas	NO	SI
	Clases de canto para hijos de funcionarios	SI	Solo nivel central
Actividades de Promoción y prevención de la salud	Charlas nutricionales y cursos de cocina	NO	SI SI
Actividades Programas de promoción de Crédito de vivienda	FNA	NO	SI
Calidad de Vida Laboral	Actividad	Requiere presupuesto	Toda la población Invima
Actividades de desvinculación Asistida	Programa preparación del retiro por derecho a pensión.	SI	Personas que cumplan con la edad y requisitos de pensión.
Incentivo Uso de Bicicleta	Reglamentación e implementación de la Ley 1811 de 21 de octubre de 2016	NO	SI
Salas de lactancia	Reglamentación e implementación de Salas de lactancia a nivel nacional	SI	SI
Alianzas o Convenios	Alianzas o convenios colectivos con diferentes organizaciones	NO	SI
Celebración fechas especiales	Realizar la celebración o conmemoración de fechas importantes en la cultura organizacional del Invima.	NO	SI
Medio día libre por Cumpleaños	Otorga a sus colaboradores el disfrute de medio día libre por concepto de cumpleaños	NO	SI

Nota: Las actividades relacionadas en el ítem de protección y servicios sociales que requieren de presupuesto serán desarrolladas teniendo en cuenta la cotización y costo de las mismas en el mercado basados en la asignación presupuestal que tienen el Invima para la vigencia 2017 en el rubro de Bienestar Social.

7.3. Programas de promoción de vivienda:

Se gestionaran con las Cajas de Compensación Familiar, a las cuales se encuentran afiliados los servidores públicos del Instituto, una visita informativa y de asesoría en los diferentes temas y servicios que la Caja ofrece y otros que necesiten los servidores públicos. Se gestionará igualmente con el Fondo Nacional del Ahorro, espacios para que se realice la divulgación de los programas de vivienda, facilitando el acceso de los servidores públicos a los préstamos y demás beneficios.

7.4. Actividades Calidad de Vida Laboral

El concepto de calidad de vida laboral, gira alrededor de dos ejes sobre los cuales el grupo de Talento Humano debe trabajar el primero es la Actividades de desvinculación Asistida y el segundo es la medición de clima laboral; así, identificados los componentes, debe determinar qué aspectos se deben mejorar.

Por lo anterior es responsabilidad de Talento Humano intervenir en el 2017 en los siguientes campos:

7.4.1. Programa preparación del retiro por derecho a pensión:

Los servidores públicos próximos a pensionarse se les brindarán las herramientas, para manejar con propiedad el tránsito de ser empleado a ser jubilado, con acciones programadas requeridas para vivir productivamente el nuevo estado.

Se dará apoyo y acompañamiento al futuro pensionado mediante el desarrollo de un taller, seminario, curso libre o actividad lúdica; que incluya el apoyo en aspectos emocionales para la asimilación de la nueva situación, reafirmación del auto esquema personal de cada servidor.

7.4.2 Incentivo Uso de Bicicleta: Ley 1811 de 21 de octubre de 2016

El Invima basados en la Ley 1811 de 21 de octubre de 2016 iniciara la implementación del Incentivos de uso de la bicicleta para servidores públicos basados en:

“Artículo 5°. Incentivo de uso para funcionarios públicos. Los funcionarios Públicos recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta.

- *Parágrafo 1° Cada entidad en un plazo no mayor a un (1) año deberá establecer las condiciones en que las entidades del sector público validarán los días en que los funcionarios públicos llegan a trabajar en bicicleta y las condiciones para recibir el día libre remunerado.*
- *Parágrafo 2°. Los funcionarios públicos beneficiados por la presente ley podrán recibir hasta 8 medios días remunerados al año.”*

7.4.3 Salas de lactancia

El Invima basados en la Ley 1823 del 4 enero 2017 iniciará la adopción de la estrategia salas amigas de la familia lactante del entorno laboral.

- Objetivo de las salas de lactancia: Establecer las condiciones adecuadas en el entorno laboral, para que las madres en lactancia a su regreso al trabajo, encuentren un lugar cálido e higiénico donde puedan extraer y conservar la leche materna bajo normas técnicas de seguridad, para luego transportarla al hogar y ofrecerla al bebé en aquellos momentos que no pueden estar juntos.
- Lineamientos técnicos para la implementación de la sala amiga de la familia lactante en el entorno laboral, dentro de los cuales se describen cinco (5) pasos necesarios para su cumplimiento, (se detallan a partir de la pág. 20 del documento adjunto), y son:

1. Disponer de una política
 2. Adecuar y dotar un espacio físico
 3. Asegurar la extracción, conservación y transporte de la leche materna
 4. Formar a mujeres gestantes, madres en lactancia y comunidad empresarial
 5. Cumplir con el Código Internacional de Comercialización de los Sucedáneos de la Leche Materna y el Decreto 1397 de 1992
- **Implementación:** La implementación, reglamentación, socialización y seguimiento de las salas de lactancia en el Invima estará a cargo del área de Salud Ocupacional y Seguridad en el trabajo.

7.4.4 Celebración día del Servidor Público

El Departamento Administrativo de la Función Pública por medio del Decreto 2865 de 2013, establece que el día 27 de junio de cada año se celebrará el día del servidor público estableciendo:

“En este día las entidades deberán programar actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional dirigidas a fortalecer su sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público y el buen gobierno. Así mismo, las entidades deberán adelantar actividades que exalten la labor del servidor público”

El presente Plan de Bienestar adopta esta fecha, para lo cual realizarán una jornada de reflexión, la cual busca promover la ética del servidor público y el buen gobierno en pro de fortalecer el sentido de pertenencia de los servidores públicos.

7.4.5 Alianzas o Convenios

En el 2017 se busca establecer alianzas o convenios colectivos con diferentes organizaciones con el fin de establecer beneficios en temas relacionados con bienes y servicios, para todos los servidores públicos del Invima buscando satisfacer las necesidades específicas de la población del Invima, con mejores tarifas y facilidades de pago recibiendo asesoría directa por las diferentes compañías aliadas.

- *Difusión y mayor promoción de los convenios de SERVIMOS y Cajas de compensación Familiar*

También se buscara promover el uso del portal “SERVIMOS” el cual es manejado por el DAFP y cuenta con diferentes beneficios para todas las personas que se encuentran vinculadas con el sector público en Colombia, al igual que los beneficios y descuentos que tenemos por medio de nuestra caja de compensación familiar.

7.4.6 Celebración fechas especiales

Realizar la celebración o conmemoración de fechas importantes en la cultura organizacional del Invima:

Fecha a celebrar	Fecha	Actividad programada / Tarjeta felicitación	Nivel central / Nacional
Cumpleaños Invima	1 de febrero	Tarjeta Felicitación	Nacional
Día de la Secretaria	26 de abril	Actividad Programada	Nacional
Día de la Madre	14 de mayo	Actividad Programada	Nacional
Día del Padre	18 de junio	Actividad Programada	Nacional
Día del Funcionario Publico	27 de junio	Tarjeta Felicitación / Actividad Programada	Nacional
Día del Conductor	16 de julio	Actividad Programada	Nacional
Cumpleaños GTT	1 de Agosto	Tarjeta Felicitación	Nacional
Profesiones	Fecha	Actividad programada / Tarjeta felicitación	Nivel central / Nacional
Ingenieros (260)	17 de agosto	Tarjeta Felicitación	Nacional

Ing. químico (36)	27 de Noviembre	Tarjeta Felicitación	Nacional
Inge agroindustrial o agrícola (14)	No registra	Tarjeta Felicitación	Nacional
Ing. de alimentos (126)	25 de octubre	Tarjeta Felicitación	Nacional
Inge biomédico (14)	No Registra	Tarjeta Felicitación	Nacional
Ing. sistemas (14)	No registra	Tarjeta Felicitación	Nacional
Industrial (22)	20 de mayo	Tarjeta Felicitación	Nacional
Médicos (178)		Tarjeta Felicitación	Nacional
Médico veterinario (170)	10 de Mayo	Tarjeta Felicitación	Nacional
Medico (8)	3 de diciembre	Tarjeta Felicitación	Nacional
Abogados (115)	22 de junio	Tarjeta Felicitación	Nacional
Químicos (88)	31 de Octubre	Tarjeta Felicitación	Nacional
Químico Farmacéutico (24)	26 de Septiembre	Tarjeta Felicitación	Nacional
Técnicos (83)	No Registra	Tarjeta Felicitación	Nacional
Bacteriólogo (56)	28 de abril	Tarjeta Felicitación	Nacional
Microbiólogo (46)	17 de septiembre	Tarjeta Felicitación	Nacional
Administrador (36)	4 de noviembre	Tarjeta Felicitación	Nacional

7.4.7 Medio Día libre por Cumpleaños

Como parte de los beneficios no pecuniarios que el Invima les otorga a sus colaboradores se propone otorgar a sus colaboradores el disfrute de medio día libre por concepto de cumpleaños, este beneficio está basado en el reconocimiento al esfuerzo y dedicación de los colaboradores, con el propósito de que puedan festejar esta importante fecha con sus seres queridos.

- Requisitos para el disfrute:

Ser funcionario planta del Invima

- Normatividad del disfrute:

Todos los servidores públicos del Invima tendrán el derecho a gozar del festejo de su natalicio siempre que cumplan con los siguientes requisitos:

- Deberá ser disfrutada el mismo día del natalicio.
- No podrá ser aplazado.
- No se compensa.
- En caso que este día del cumpleaños sea sábado, domingo o en periodo de vacaciones no se podrá aplicar el beneficio.
- Debe ser notificada la solicitud a su superior inmediato, en un plazo mínimo de cinco (5) días previos al día de la solicitud.
- No se puede acumular de un año para otro.
- No se puede acumular con receso de semana santa, fin de año u otro receso programado.

Su otorgamiento estará bajo la coordinación directa del supervisor inmediato del funcionario.

8. Responsabilidad Social Empresarial

Hace unos años atrás se creía que la responsabilidad social de las empresas era generar utilidades y cumplir con su rol u objetivo social y comercial, hoy en día sabemos que no es suficiente, que las empresas tanto privadas como de orden público tienen una responsabilidad que va más allá, es el compromiso continuo de la empresa de contribuir al desarrollo de la comunidad local y de la sociedad en general.

El hablar de Responsabilidad Social Empresarial (RSE), es hablar de un tema que se está trabajando en el ámbito público y privado, como eje estratégico que con lleva competitividad, sostenimiento continuo y desarrollo en las organizaciones sin importar el sector productivo ni la actividad comercial a la que se dedique, y en la actualidad es una

necesidad en la gestión empresarial como mecanismo de reconocimiento y posicionamiento.

La responsabilidad social, conlleva a evaluar las acciones estratégicas como factores que incurran en la cimentación de un país en donde se origine el desarrollo humano sostenible y la justicia social con base en la equidad y la no exclusión de los seres humanos. Por eso, la RSE es de todos: el Estado, sociedad civil Empresa, donde cada uno de los integrantes debe desempeñar con honestidad su rol y así establecer un sistema sinérgico que conlleve al desarrollo y por ende a una sociedad más justa, solidaria y equitativa en pro del beneficio de todos.

En el Invima enfocamos nuestro programa de RSE en el desarrollo del ámbito social y ambiental trabajando en las siguientes campañas:

- Social: “Tapas de Vida” Campaña fundación SANAR

SANAR, la alianza para la prevención y el tratamiento del cáncer en el niño, es una organización colombiana sin ánimo de lucro, que durante casi 30 años se ha dedicado a acompañar al niño con cáncer y a su familia en el diagnóstico y cuidado integral de la enfermedad. De esta forma re significa y transforma la esperanza y el sentido de la vida. Atienden pacientes con cáncer con edades desde recién nacido hasta los 18 años de vida y sus familias. Prestándole asistencia a cerca de 7.000 niños con cáncer en Bogotá. De estos más del 60% han logrado curarse y continuar una vida normal. Estos niños son los que ingresan al Hospital de La Misericordia de Bogotá, el cual recibe anualmente un promedio de 150 casos nuevos de cáncer. En la actualidad hay aproximadamente 700 niños en tratamiento activo de quimioterapia. Los pacientes ingresan al programa a través de sus médicos tratantes que solicitan la ayuda de SANAR para el acompañamiento psicológico. Este acompañamiento a los niños y sus familias se logra gracias al apoyo de donaciones en dinero de muchas personas y empresas que se vinculan para darle esperanza de vida, a cientos de familias que no tienen como solventar un tratamiento de estos.

Los niños de la Fundación Sanar reciben el apoyo del Invima que desde el año 2012 se vinculó a la Campaña Tapas de Vida, consistente en la recolección de tapas plásticas que son donadas a la fundación SANAR para ser vendidas por estos a centros de reciclaje, con el fin de recaudar fondos para el tratamiento integral de los niños con cáncer. La campaña ‘tapas de vida’ estará durante todo el año, por lo que se dispondrán de cubículos en todas las oficinas y regionales de la entidad, para la recolección de tapas, de modo que los servidores públicos puedan depositarlas, el grupo de Talento Humano se encargará de enviarlas al final del año o cuando se hayan acumulado entre 130 y 150 kilos.

- Ambiental: Pilas con el Ambiente

Con el fin de promover la recolección de residuos sólidos de baterías de litio, alcalinas y similares, el Invima se unió a esta campaña “Pilas con el Ambiente” en el año 2013, en conjunto con la ANDI, con un punto de recolección de baterías ubicado en la entrada principal del Instituto y en las diferentes oficinas a nivel nacional.

La campaña ofrece alternativas para la preservación y el cuidado del medio ambiente y se centra en la recolección de pilas domesticas usadas para darles un tratamiento adecuado en su disposición final. La cultura de recolección permitirá que varios desechos, a futuro, se puedan reciclar o reutilizar y contribuirá a mejorar la capacidad de los rellenos sanitarios. Las pilas depositadas en los puntos de recolección son transportadas a un centro de acopio y posteriormente llevadas a su disposición final con una entidad debidamente vigilada y que cumple los más exigentes parámetros ambientales.


9. Evaluación del programa de Bienestar Social

Con el fin de realizar el control de diferentes aspectos como la participación y satisfacción que tengan cada una de las actividades desarrolladas por medio del Plan de Bienestar 2017, se podrán aplicar cualquiera de los 3 instrumentos de recolección de información en cada una de las actividades programadas:

- a) Listados de asistencia se debe diligenciar al inicio de cada una de las actividades con el fin de que quede registrada la asistencia de cada uno de los servidores públicos que participaron, al final de la actividad deberán remitirlo por correo electrónico al área de Bienestar al final de la actividad.
- b) Encuesta de satisfacción se debe diligenciar al final de las actividades (si aplica) por una muestra significativa de participantes y remitirla por correo electrónico al área de Bienestar.
- c) Registro fotográfico de la actividad y remitirlo por correo electrónico al área de Bienestar Social al final de la actividad.
- d) Formato compromiso de asistencia a actividades programadas de Bienestar Social

ANEXOS

Anexo (1): Herramienta de Medición

 ENCUESTA GRUPAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
<p>El presente documento es un instrumento administrativo que sirve para identificar, cuantificar y valorar las necesidades, intereses y expectativas que en materia de bienestar requiere el grupo de servidores de la entidad en cumplimiento a lo dispuesto en el Decreto 1063 de 2015 y que quedara plasmado en el Programa Institucional de Bienestar Social e Incentivos de Año 2017</p>			
<p>Los criterios expresados y las actividades seleccionadas por los funcionarios, son de libre escogencia y deben ser enfocados a garantizar un mejoramiento del Clima Organizacional así como la Calidad de vida de los funcionarios. La información recolectada es de carácter confidencial y solo será utilizada para establecer necesidades de Bienestar.</p>			
<p>INSTRUCCIONES PARA DILIGENCIAR LA ENCUESTA</p>			
<p>1. Se debe responder las preguntas teniendo en cuenta las condiciones de su ciudad. 2. Lea detenidamente cada una de las preguntas y las respuestas antes de HACER CONCENSO FINAL. 3. Se debe contestar cada uno de los ítem numéricamente, y en forma COMPLETA. 4. Enviar los resultados al Correo Electrónico : aforndaa@invima.gov.co con copia a bienestarsocial@invima.gov.co, antes del 16 de enero 2017 (Alineados con la Política de CERO PAPEL solo se recibirán los formularios diligenciados vía correo electrónico)</p>			
Fecha diligenciamiento	Ciudad		
<p>Dependencia (Dirección - Grupo - GTT) (por favor registra el nombre completo)</p>			
<p>1. Totalice el número de participantes de acuerdo a cada ítem :</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td style="text-align: center;"> NUMERO DE FUNCIONARIOS TOTAL DEL AREA QUE PARTICIPARON EN LA ENCUESTA </td> </tr> <tr> <td style="height: 20px;"></td> </tr> </table>		NUMERO DE FUNCIONARIOS TOTAL DEL AREA QUE PARTICIPARON EN LA ENCUESTA	
NUMERO DE FUNCIONARIOS TOTAL DEL AREA QUE PARTICIPARON EN LA ENCUESTA			
<p>1. Dentro los siguientes programas de Bienestar, por favor distribuya la calificación según su predilección: (Seleccione de 1 a 5: siendo 1 el ítem de menor preferencia y 5 el ítem de mayor preferencia)</p>			
<p>A. Deportivos (Torneos internos, Torneos interentidades, Práctica libre)</p>	<p>2. En temas DEPORTIVOS por favor distribuya la calificación según su predilección: (Seleccione de 1 a 3: siendo 1 el ítem de menor preferencia y 3 el ítem de mayor preferencia)</p> <p>Torneos Internos</p> <p>Torneos Inter-Entidades (Juegos de la Función Pública)</p> <p>Práctica Libre</p>		
<p>B. Recreativos y vacacionales</p>			
<p>C. Artísticos y culturales</p>			
<p>D. Promoción y prevención de la Salud</p>			
<p>E. Capacitación informal en artes y artesanías</p>			
<p>3. ¿Cuáles actividades de Bienestar desea que se implementen en el presente año dentro de los siguientes Programas? (Seleccionen SOLO 3 opciones (de mayor preferencia) en cada una de las categorías marcando con una X)</p>			
<p>A. Deportivos</p> <p>Fútbol</p> <p>Fútbol cinco</p> <p>Baloncesto</p> <p>Voleibol</p> <p>Bolos</p> <p>Tenis de mesa</p> <p>Natación</p> <p>Atletismo</p> <p>Gimnasio</p> <p>Tejo</p> <p>Danza/Aerobicos</p>	<p>B. Recreativos y vacacionales</p> <p>Día de la Secretaria</p> <p>Caminatas ecológicas</p> <p>Día de los niños</p> <p>Celebración día del funcionarios publico</p> <p>Gastronomía</p> <p>Concurso de disfraces niños/familia</p> <p>Eventos de Integración Familiar.</p> <p>Feria de pueblo</p> <p>Novenas</p>	<p>C. Artísticos y Culturales</p> <p>Semana de los valores</p> <p>Cine</p> <p>Teatro</p> <p>Música y Danzas</p> <p>Visita a museos</p> <p>Titeres para hijos</p> <p>D. Promoción de programas ofrecidos por :</p> <p>FNA, EPS, fondo de pensiones, Cajas de Compensación familiar u otras entidades.</p> <p>Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/></p>	
<p>4. ¿Qué alianzas estratégicas para descuentos considera serían de impacto para los funcionarios?</p>	<p>5. ¿Qué actividad propondrían ustedes, para lograr la integración de todo el personal que labora en la entidad?</p>		
<p>OBSERVACIONES</p>			
<p>¡Gracias!</p>			